Dobre praktyki w realizacji programu mentoringowego dla osób studiujących ze specjalnymi potrzebami

Program realizowany w ramach projektu DUO – Uniwersytet Śląski uczelnią dostępną,uniwersalną i otwartą

WSTĘP

O PROJEKCIE I PROGRAMIE MENTORSKIM



Program mentorski w ramach projektu „DUO – Uniwersytet Śląski uczelnią dostępną, uniwersalną i otwartą" (POWR.03.05.00-00-A031/19-00) zakłada, że w czasie jego trwania sześćdziesięciu pracowników naukowo-dydaktycznych i dydaktycznych w relacji służącej rozwojowi naukowemu osoby studiującej będzie współpracować, by wspomóc ją i umożliwić jej rozwój w tej dziedzinie. Idea programu opiera się na relacji mistrz–uczeń i zgodnie z nią pracownicy uczelni – osoby biegłe w osiąganiu kolejnych poziomów naukowego awansu, znające kompetencje niezbędne i przydatne w pracy naukowej – są najlepszym wsparciem dla osoby studiującej ze specjalnymi potrzebami, która niejednokrotnie może posiadać specjalne zdolności, ale też ze względu na specyfikę funkcjonowania może mierzyć się w pracy naukowej z różnego rodzaju trudnościami. To właśnie w tego rodzaju relacji osobie studiującej może być najłatwiej owe trudności ujawnić i we współpracy z mentorem znaleźć rozwiązanie czy też taki sposób radzenia sobie z nimi, aby nie uniemożliwiały rozwoju naukowego. Swego rodzaju efektem dodatkowym tych działań jest dużo większa biegłość kadry dydaktycznej i naukowo-dydaktycznej uczelni we współpracy z osobami studiującymi o specjalnych potrzebach, wsparta realizowanymi ponadto szkoleniami mentorów, konsultacjami specjalistycznymi i superwizjami grupowymi.

W naszej opinii tego rodzaju programy – wiążące się z dużą liczbą wyzwań organizacyjnych, wymagają bowiem wykreowania dodatkowego systemu działań i połączenia go ze stale obowiązującym systemem pracy na uczelni wyższej – mają pośredni wpływ na kulturę organizacyjną instytucji. Poprzez efekt kaskadowy, dzięki staraniom grupy wybitnych mentorów mogą wzbogaca kulturę instytucjonalnej uczelni o poszanowanie dla specjalnych potrzeb osób studiujących. Naturalne interakcje uczestników programu z pozostałymi pracownikami, ich sposoby działania oraz podejście do niecodziennych sytuacji mogą zwiększać przestrzeń na to, by kultura organizacji zaczęła przyjmować specjalne potrzeby osób studiujących jako coś, co powinno być opisywane przez jej procedury i przepisy.

Dobre praktyki – co może pomóc pracownikom naukowym w realizacji programów mentorskich przeznaczonych dla osób ze specjalnymi potrzebami?

W momencie przygotowania treści niniejszego zestawienia dobrych praktyk w Uniwersytecie Śląskim zrealizowane zostały dwie edycje programu mentorskiego. Opisanie wielości doświadczeń, przeżyć, roz-

mów i zmagań, które były elementem tych edycji, jest zadaniem trudnym, jeśli nie niemożliwym do wykonania. Każda z relacji mentorskich miała bowiem swój indywidualny charakter, każda wiązała się też z innymi nadziejami i zmaganiami. Dość powiedzieć, że działania realizowane w ramach tych dwóch edycji z całą pewnością wniosły nową wartość i jakość w kształtowanie współpracy pracowników naukowych z osobami studiującymi o specjalnych potrzebach. Szczególnie cieszy też więź, jaką nawiązali mentorzy między sobą, wspierając się nawzajem i wymieniając doświadczeniami. Projekt niesie ze sobą możliwość zrealizowania kolejnej (ostatniej) edycji programu, wydaje się jednak, że tego rodzaju sposób współpracy pomiędzy osobami studiującymi i naukowcami, przy odpowiedniej organizacji i wsparciu, mógłby zostać na stałe wpisany w działania uczelni.

Doświadczenia mentorów doprowadziły do opracowania szeregu rekomendacji, których zebranie wydaje się istotne w kontekście planowania i organizowania tego rodzaju działań w przyszłości. Mamy nadzieję, że posłużą one również innym uczelniom, zastanawiającym się nad możliwymi formami wsparcia osób studiujących o specjalnych potrzebach.



Część pierwsza:
NARZĘDZIA

DOBRE PRAKTYKI – PRZYDATNE NARZĘDZIA

Zawarte niżej narzędzia należy traktować inspiracyjnie. Oznacza to, że dobry proces mentorski może zaistnieć również bez ich udziału – w sytuacji, w której mentor intuicyjnie użyje odmiennych narzędzi, własnych sformułowań i pytań, adekwatnych do potrzeb i możliwości osoby studenckiej.

Zostały one jednak zebrane w niniejszym przewodniku, aby inspirować, być może w jakiś sposób porządkować ów proces. Osoba podejmująca się po raz pierwszy realizacji programu mentorskiego z osobą studencką o specjalnych potrzebach może wykorzystać je w przygotowaniu się do procesu i planowaniu jego etapów.



Identyfikacja potrzeb osoby studiującej zgłaszającej się do programu mentorskiego (narzędzie)



Pytania dla mentora do zadania i omówienia z osobą studiującą zgłoszoną do programu mentorskiego:

1. Jakie są Twoje zainteresowania naukowe?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. Co jest dla Ciebie ważne w rozwoju naukowym?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. Skąd decyzja o udziale w programie mentorskim?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

4. Jaki cel chcesz osiągnąć poprzez udział w programie?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

5. Co może ułatwić osiągnięcie tych celów?

.....
.....
.....
.....
.....
.....



6. Jakie są Twoje umiejętności i zdolności, które możesz wykorzystać w tym procesie?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

7. Co może być dla Ciebie trudne?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

8. Jak możesz sobie z tym poradzić?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

9. W jaki sposób mentor może pomóc Ci przezwyciężyć trudności?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

10. Opisz trzy obszary/aktywności, w których możesz potrzebować pomocy mentora.

.....
.....
.....
.....
.....
.....



11. Opisz w trzech zdaniach, jak chciałabyś/chciałbyś, żeby wyglądała nasza współpraca w warstwie formalnej: ile spotkań w jakim odstępie czasowym, jakie kwestie omawiane podczas spotkań itp.

12. Czy osiągnięcie celów może wymagać pomocy kogoś z zewnątrz? Jeśli tak, to kogo?

13. Opisz trzy najważniejsze cele, jakie chcesz osiągnąć poprzez udział w programie (tzw. kamienie milowe).

14. Określ wersje maksimum i minimum współpracy: stan, w którym osiągniesz wszystko, co najważniejsze, i stan, w którym osiągniesz mały cel, ale będziesz zadowolony z rezultatu.



Pytania dla mentora do autorefleksji:

1. Pomyśl o chwili, w której spotkasz swojego *mentee* po raz pierwszy. Jak myślisz, jak ona lub on będą się czuć? Jak sądzisz, co ona lub on będą myśleć?

.....
.....
.....
.....
.....

2. Wyobraź sobie, że właśnie powiedziałaś/powiedziałeś znajomemu o tym, że zostaniesz mentorem. Jeśli ta osoba zapyta: „Kim jest mentor?", co odpowiesz? Jak opiszesz swoją rolę?

.....
.....
.....
.....
.....

3. Pomyśl o sobie, kiedy byłaś/byłeś w tym wieku i (być może) sytuacji, w jakim jest Twój *mentee*. Czy w Twoim otoczeniu znajdowała się osoba (nie rodzic), która była Twoim przewodnikiem/ doradcą zawodowym/ autorytetem? Jakie były cechy tej osoby?

.....
.....
.....
.....
.....

4. Jakie są trzy cechy, które posiadasz, a które pomogą Ci być dobrym mentorem?

.....
.....
.....
.....
.....

5. Czy posiadasz cechy, które mogłyby utrudnić nawiązanie relacji z Twoim *mentee*, np. lubisz więcej mówić niż słuchać? Co zrobisz, aby te skłonności pokonać?

.....
.....
.....
.....
.....

Uporządkowanie początku i końca procesu mentorskiego, które są kluczowe pod kątem całego procesu

Kontrakt:

Kontrakt stanowi zbiór zasad będących podstawą relacji mentorskiej. Zasady te ustalane są wspólnie przez mentora oraz *mentee* w trakcie pierwszego spotkania. Kontrakt można sporządzić w wersji ustnej bądź pisemnej (zalecane). Spisanie zasad oraz ich wspólne zaakceptowanie za pomocą podpisów wpływa na zaangażowanie oraz zapewnia bezpieczeństwo zarówno podopiecznemu, jak i mentorowi. Ustalając kontrakt, należy pamiętać o zachowaniu równowagi i komfortu pracy obu stron, stąd warto zwrócić uwagę, że mentor nie może zatracać się w pomaganiu i zapominać o własnych potrzebach. Jest to równie niebezpieczne, jak lekceważenie drugiej osoby czy wywyższanie się.

Zaleca się, aby kontrakt został ustalony wspólnie – podczas rozmowy mentora i *mentee*. Powinien obejmować co najmniej wymienione poniżej kwestie:

1. Cele mentoringu: najważniejszy i opcjonalne.

.....
.....
.....
.....
.....

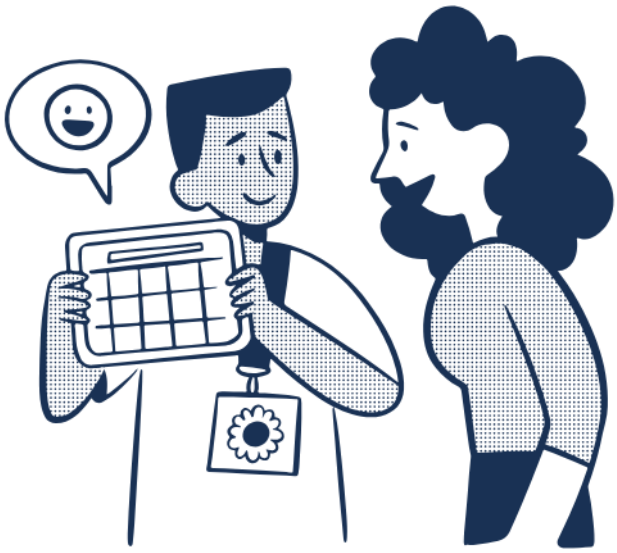
2. Ustalenia dotyczące relacji: odpowiedzialność mentora i mentee, decyzyjność, główne zadania mentee i mentora.

Odpowiedzialność *mentee*:	
Odpowiedzialność mentora:	
Mentee **decyduje o:**	
Mentor decyduje o:	
Główne zadania *mentee*:	
Główne zadania mentora:	

3. Ustalenia dotyczące rytmu współpracy: czas i miejsce spotkań, sposób kontaktowania się, zachowanie w razie konieczności odwołania spotkania lub przeniesienia go na inny termin.

4. Kwestie formalne: dokumenty, podpisy itp.

5. Omówienie możliwości włączenia innych osób do procesu – w jakich sytuacjach może to być konieczne, jacy mogą to być eksperci.



Plan pracy:



1. Rozpisanie celu głównego wraz z optymalnym terminem jego realizacji (zaleca się konkretyzację celu np. przy użyciu metody SMART).

……
……
……
……
……
……
……
……
……
……

2. Określenie celów pośrednich – tzw. kamieni milowych – wraz z terminami ich realizacji:

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

3. Najważniejsze działania, które muszą zostać podjęte, by osiągnąć cel główny, wraz z terminami ich realizacji, w kolejności chronologicznej.

……
……
……
……
……

Proces mentorski – zasoby i potrzeby osoby studiującej w mentoringu	
Mocne strony osoby studiującej w kontekście celów procesu mentoringowego	
Słabe strony osoby studiującej w kontekście celów procesu mentoringowego	
Jak osoba studiująca może samodzielnie wzmacniać swoje słabe strony?	
Jak mentor może pomóc?	
W czym mentor nie może pomóc?	

Zadania w działaniach realizowanych we współpracy z mentorem	
Zadania, które mogę realizować samodzielnie (bo umiem)	
Zadania, przy których będę potrzebować pomocy (ukierunkowania, wskazania najbardziej odpowiedniego sposobu działania)	
Zadania, których nie potrafię zrealizować (bo nie wiem jak)	
Jakiej pomocy mogę potrzebować w zadaniach, których nie potrafię zrealizować?	

Podsumowanie procesu mentorskiego (na zakończenie)

Pytania dla mentora do zadania i omówienia z osobą studiującą zgłoszoną do programu mentorskiego:

1. Co było najcenniejsze w całym procesie, jakich nowych rzeczy nauczyłaś/nauczyłeś się dzięki udziałowi w programie mentorskim?

……
……
……
……
……
……

2. Z czym kończysz nasze spotkania?

……
……
……
……
……
……

3. W jakim stopniu udało się osiągnąć założone cele (skala 1–10)?

……
……
……
……
……
……

4. Po czym poznajesz, że udało Ci się osiągnąć wyznaczony cel?

……
……
……
……
……
……

5. Czy będziesz kontynuować działania, które rozpoczęłaś/rozpocząłeś w trakcie programu mentorskiego?

……
……
……
……
……

6. Jak będziesz to robić?

……
……
……
……
……

7. Co można było zrobić inaczej w programie, aby osiągnąć jeszcze lepsze efekty?

……
……
……
……
……



Część druga:
REKOMENDACJE ORGANIZACYJNE

Inne sugestie i rekomendacje dla mentorów oraz uczelni realizujących programy mentorskie

Ważne elementy w realizacji programu mentorskiego:

• **Czas trwania procesu mentorskiego** – rekomendacja całego roku akademickiego jako czasu właściwego na realizację programu mentorskiego. Realizacja programu w rytmie wyznaczonym przez projekt, a więc faktyczne działania mentorskie odbywające się tylko w semestrze letnim, stanowią swego rodzaju ograniczenie dla procesu. Większa elastyczność czasowa, która byłaby możliwa, gdyby proces został zaplanowany na cały rok akademicki, dałaby pracownikom naukowym większe możliwości włączenia osób studiujących w działania realizowane na uczelni. W takich ramach czasowych rekrutacja do programu powinna odbywać się w poprzedzającym realizowanie mentoringu roku akademickim.

• **Przestrzeń** – jednym z pojawiających się ograniczeń był problem z dostępem do pomieszczeń i sal, które spełniałyby warunek poufności. Być może uczelnia powinna rozważyć stworzenie systemu elektronicznej rezerwacji sal i gabinetów lub w inny sposób dać pracownikom naukowym dostęp do gabinetów, w których mogliby realizować poufne rozmowy z osobami studiującymi. A zatem rekomendujemy tego rodzaju rozwiązanie, które byłoby przydatne także w innych sytuacjach niż potrzeba zrealizowania spotkania mentorskiego. Warto jednak zaznaczyć, że w jego przypadku poufność i dostęp do gabinetów wydaje się szczególnie istotna.

Niektórzy mentorzy zwracali uwagę na wyzwania wynikające ze współpracy z *mentee* na wydziałach, na których aktywność naukowa wymaga kontaktu z odczynnikami chemicznymi, hodowlami bakteryjnymi czy palnikami gazowymi. Sugestią mentorów było zaangażowanie w takim przypadku dodatkowej osoby asystującej, która mogłaby wspierać *mentee* w rozwoju naukowym.

Pojawiła się również sugestia uporządkowania zasobów infrastrukturalnych (sal dydaktycznych) pod kątem potrzeb zgłaszanych przez osoby studiujące ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, a także związanej z tym optymalizacji i koordynacji na poziomie wydziałowym wykorzystania posiadanych zasobów.

• **System stałego, zewnętrznego wsparcia mentorów** – konsultacje indywidualne ze specjalistami dostępne przez cały okres realizacji programu mentorskiego. Pogłębianie wiedzy i umiejętności mentorów poprzez stale dostępne szkolenia, superwizje i konsultacje ze specjalistami. Stworzenie warunków do wsparcia superwizyjnego.

• **Zbudowanie systemu wzajemnego wsparcia mentorów** – możliwość dzielenia się doświadczeniami, zmiany mentora lub wsparcia czasowego innego mentora w trakcie procesu (np. eksperta w innej dziedzinie naukowej). Wspieranie samoorganizacji środowiska mentorów i *mentee*.

• **Promocja i informacja.** Realizacja programu wymaga dużego zaangażowania zasobów w jego promocję i komunikację wewnętrzną na uczelni. Mentorzy uczestniczący w programie zwracali również uwagę na konieczność stałego informowania o koordynatorach ds. dostępności działających na wydziałach, a także formach wsparcia dla osób ze specjalnymi potrzebami wśród osób studiujących oraz pracowników uczelni. W opinii niektórych mentorów przydatna mogłaby być też rekomendacja obowiązkowego uczestnictwa w szkoleniach dotyczących specjalnych potrzeb edukacyjnych osób studiujących dla pracowników kadry naukowo-dydaktycznej, dydaktycznej i administracyjnej – np. raz na trzy lata. Zalecenie to – o ile słuszne – wydaje się jednak na chwilę obecną trudne do realizacji.

• **Przebieg procesu w etapach.** Właściwe wydaje się takie zorganizowanie procesu, aby mentorzy przed rozpoczęciem pracy z *mentee* mieli możliwość udziału w części szkoleń merytorycznych, co oprócz wyrównania wiedzy pełniłoby funkcję integrującą i wspierającą budowanie sieci wzajemnego wsparcia. Podczas realizacji działań powinny być dla nich dostępne superwizje oraz konsultacje ze specjalistami. Proces należałoby zakończyć drugim blokiem szkoleniowym, który mógłby dotyczyć bardziej szczegółowych zagadnień związanych z pracą z osobami o szczególnych potrzebach; mógłby również (przynajmniej częściowo) merytorycznie wynikać z badania potrzeb szkoleniowych grupy mentorów, która w działaniu weryfikowałaby swoje kompetencje. Rekomendujemy, aby szkolenia rozpoczynające proces mentorski obejmowały udział ekspertów EX-IN – osób studiujących bądź absolwentów, którzy mają specjalne potrzeby.

Część trzecia:
POSUMOWANIE I ZAKOŃCZENIE

Podsumowanie i zakończenie

Doświadczenia, które udało nam się zebrać podczas realizacji programu mentorskiego realizowanego w ramach projektu DUO, są dowodem na to, że tego rodzaju relacje mentorskie mają głęboki sens i pośrednio – obok wzmacniania kompetencji w pracy z osobami o szczególnych potrzebach – wzmacniają też otwartość kadry dydaktycznej. Każdy ze stworzonych duetów mentorskich miał swój indywidualny charakter, każdy mierzył się z własnymi wyzwaniami i wypracowywał rezultaty na miarę swoich możliwości. Tak jak nie sposób opisać wszelkich indywidualnych wyzwań, jakie w tego typu relacjach mogą się pojawić, tak nie da się również na nie przygotować. Dlatego też najwłaściwszą odpowiedzią i rodzajem wsparcia dla mentorów w kontekście szczególnie przypisanym do ich relacji są indywidulane konsultacje ze specjalistami oraz superwizje, z których nasi mentorzy korzystali nad wyraz chętnie. Chcemy podkreślić, że tego rodzaju wsparcie jest absolutnie konieczne i jego dostępność powinna być stałym elementem planowanych procesów mentoringowych.

Na szczególną uwagę zasługuje również silna sieć wzajemnego wsparcia, jaką pracownicy naukowi zbudowali w ramach funkcjonujących grup mentorskich. Ten naturalny proces, silnie integrujący pracowników reprezentujących różne dyscypliny naukowe i na co dzień zatrudnionych na różnych wydziałach, jest wartością dodaną do programu – wskazuje na potrzebę oraz gotowość do wzajemnego wspierania się, działania zespołowego i współpracy pracowników dydaktycznych.

Mamy nadzieję, że nasze doświadczenia oraz zebrane wyżej rekomendacje okażą się przydatne w budowaniu tego rodzaju inicjatyw na innych uczelniach, dzięki czemu osoby studiujące ze specjalnymi potrzebami będą mogły inwestować czas w dodatkowy rozwój naukowy, a pracownicy naukowi z większą łatwością wspierać i kierunkować swoich podopiecznych.

Część czwarta:
UCZESTNICY PROGRAMU MENTORSKIEGO W PROJEKCIE DUO

1. edycja:

- dr hab. Marzena Lamparska, prof. UŚ;
- dr hab. Agnieszka Bielska-Brodziak,
- prof. UŚ; dr hab. Grażyna Wilczek, prof. UŚ;
- dr Adrian Robak, prof. UŚ;
- dr Agata Wilczek;
- dr Artur Widawski;
- dr Edyta Nieduziak;
- dr Elżbieta Szulińska;
- dr Iwona Pietrzyk;
- dr Justyna Kijonka;
- dr Katarzyna Kasperkiewicz;
- dr Ksenia Gałuskina;
- dr Magdalena Bełza-Gajdzica;
- dr Maja Drzazga-Lech;
- dr Marlena Drapalska-Grochowicz;
- dr Sabina Pawlik;
- mgr Elżbieta Budzisz;
- mgr Sławomir Smugowski

2. edycja:

- prof. dr hab. Zenon Gajdzica;
- dr hab. Edyta Widawska, prof. UŚ;
- dr hab. Olga Przybyla, prof. UŚ;
- dr hab. Adam Hibszer, prof. UŚ;
- dr Maciej Bożek, prof. UŚ;
- dr Alicja Głutkowska-Polniak;
- dr Małgorzata Myl-Chojnacka;
- dr Bożena Zasępa;
- dr Małgorzata Pawlik;
- dr Hewilia Hetmańczyk;
- dr Cecylia Tatoj;
- dr Małgorzata Smereczniak;
- dr Bożena Nowak;
- dr Marta Niemiec;
- dr Jolanta Klimczak;
- dr Maciej Sosnowski;
- dr Renata Kozieł;
- mgr Alicja Hruzd-Matuszczyk;
- mgr Joanna Gadacz;
- mgr Agnieszka Robaszkiewicz;
- mgr Marta Błażejak

3. edycja:

- prof. dr hab. Dariusz Rott;
- dr hab. Edyta Sierka, prof. UŚ;
- dr hab. Małgorzata Wójcik-Dudek, prof. UŚ;
- dr hab. Iwona Słomak, prof. UŚ;
- dr Mariola Sułkowska-Janowska;
- prof. UŚ; dr Monika Sulik;
- dr Dominika Dykta;
- dr Ewelina Kawiak;
- dr Katarzyna Forst;
- dr Magdalena Christ;
- dr Anna Guzy;
- dr Iwona Wendreńska;
- dr Marcin Lipowczan;
- dr Marta Kondracka;
- dr Łukasz Dawidowski;
- dr Małgorzata Kitlińska-Król;
- dr Grzegorz Gawron;
- dr Anna Wojtas-Rduch;
- dr Dagmara Gałajda,
- dr Małgorzata Poks;
- dr Agata Sowińska;
- dr Anna Piekarska-Stachowiak;
- dr Marta Ostrowska-Bies;
- dr Agnieszka Woźniakowska;
- mgr Anna Jazłowska

Egzemplarz bezpłatny
Przygotowanie i realizacja w ramach projektu DUO – Uniwersytet Śląski uczelnią dostępną, uniwersalną i otwartą.

Opracowanie zbiorowe:
prof. dr hab. Zenon Gajdzica; dr hab. Edyta Widawska, prof. UŚ; dr hab. Olga Przybyla, prof. UŚ; dr hab. Adam Hibszer, prof. UŚ; dr Maciej Bożek, prof. UŚ; dr Alicja Głutkowska-Polniak; dr Małgorzata Myl-Chojnacka; dr Bożena Zasępa; dr Małgorzata Pawlik; dr Hewilia Hetmańczyk; dr Cecylia Tatoj; dr Małgorzata Smereczniak; dr Bożena Nowak; dr Marta Niemiec; dr Jolanta Klimczak; dr Maciej Sosnowski; dr Renata Kozieł; mgr Alicja Hruzd-Matuszczyk; mgr Joanna Gadacz; mgr Agnieszka Robaszkiewicz; mgr Marta Błażejak

Koordynacja i redakcja: Małgorzata Balewska
Korekta: Natalia Kubicuś